



**Laboreal**

**Volume 14 N°2 | 2018**

**Digitalização e evolução do trabalho real**

---

## Geração 'Y'

*Generación 'Y'*

*Génération 'Y'*

*Generation 'Y'*

**Antoine Duarte**

Tradutor: Liliana Cunha e Camilo Valverde

---



### Edição electrónica

URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/712>

ISSN: 1646-5237

### Editora

Universidade do Porto

### Refêrencia eletrónica

Antoine Duarte, « Geração 'Y' », *Laboreal* [Online], Volume 14 N°2 | 2018, posto online no dia 01 dezembro 2018, consultado o 06 outubro 2019. URL : <http://journals.openedition.org/laboreal/712>

---

Este documento foi criado de forma automática no dia 6 outubro 2019.



*Laboreal* está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

---

# Geração 'Y'

*Generación 'Y'*

*Génération 'Y'*

*Generation 'Y'*

**Antoine Duarte**

Tradução : Liliana Cunha e Camilo Valverde

---

## NOTA DO EDITOR

<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiv218adpt>

- 1 Se você nasceu entre 1979 e 1994, faz parte, segundo o Boston Consulting Group (BCG), da geração 'Y', também designada como 'Geração Porquê?', como '*millennials*' ou 'nativos digitais'.  
Como cresceu com a crise e as ferramentas informáticas, você é, de certo modo, um 'organismo geracionalmente modificado' que, mais uma vez de acordo com o BCG, conhece um relacionamento diferente do dos seus pais face ao trabalho e à propriedade. A sua personalidade assume, assim, a forma de uma espécie de egoísmo pragmático, tornando-vos simultaneamente flexível e eficiente. Além disso, você é insubmisso à autoridade e deseja mais do que tudo prosperar e aproveitar a vida. Resumimos por vezes os seus traços de caráter usando a expressão '4 i' (Delaye, 2013). Ou seja, você é individualista, interconectado, impaciente e inventivo. No que concerne à sua atitude no trabalho, você tem 'dificuldades em respeitar a sua hierarquia, procura um bom ambiente no trabalho, implementa uma estratégia notória de carreira; e você deseja ser independente' (Dalmas, 2016, p. 87).
- 2 Para terminar, profissionalmente, você é um 'jovem diplomado do ensino superior, ultraconectado, que vive no coração de uma grande cidade, tendo feito parte dos seus estudos no estrangeiro, renitente à tradicional gestão hierarquizada das grandes empresas e alimentando aspirações de empreendedor' (La fabrique de la cité, 2017).

- 3 Bela sessão de astrologia gestor-geracional! Procuremos, no entanto, compreender a que conduz concretamente esta análise e, em pano de fundo, o que comunica sobre a situação do trabalho dos jovens.
- 4 A análise em termos de 'geração' enfatiza a eterna questão da suposta evolução da conduta da juventude, mas esconde, de facto, simultânea e sistematicamente, o problema essencial colocado pelas razões desta mudança.
- 5 Insistir sobre uma geração 'Y' individualista e insubmissa à autoridade, colocando todos os jovens no 'mesmo saco', é também esquecer a desigualdade dos jovens face ao emprego. Mais precisamente, todas as pesquisas sobre a geração 'Y' na França e no mundo, resultando na grande maioria dos casos da literatura gestora e comercial, geralmente tratam apenas de jovens das classes privilegiadas. Por exemplo, a caracterização de 'nativos digitais' evoca uma geração que sempre cresceu no mundo da informática de consumo. Ora, basta observar as classes desfavorecidas de França e da América Latina - apenas para citar algumas - para lembrar que o facto de dispor de um terminal informático está longe de ser característico de uma geração inteira. Por outras palavras, com essa ideia de 'Geração Y', que incluiria todas as crianças nascidas entre 1979 e 1994, é todo um segmento da juventude que se encontra, portanto, invisibilizado. Em França, por exemplo, como a socióloga Nathalie Moncel aponta, a geração 'Y' não é nada mais do que 'a encarnação 'dessa nova juventude' de diplomados das escolas de negócios e de engenharia, que representa apenas 6% dos jovens'.
- 6 Tal como nos lembra o investigador Jean Pralong (2010), a literatura muito abundante sobre esse tema 'não provém da comunidade académica', mas procede inicialmente de pesquisas em marketing que se interessam pelo comportamento de jovens consumidores. Mas então porque é que esta noção tem um alcance tão importante no espaço público? Porque é que, embora seja muito controversa e que muitos investigadores em sociologia a rejeitem, é tão amplamente retransmitida e como pode ela perdurar? Finalmente, o que esconde este interesse súbito que os media lhe conferem?
- 7 A noção de imaginário social poderia, para nos ajudar a compreender os seus fundamentos, ser heurística (Le Goff 1985, Dejours 2001, Gernet 2017). Essa noção faz de facto referência às representações estereotipadas fornecidas pela sociedade impondo-se ao pensamento, sem a necessidade de qualquer trabalho de reflexão pessoal ou de elaboração psíquica por parte do sujeito, que poderá então referir-se a ele de maneira convicta (Dejours, 2017).
- 8 Assim, esta geração descrita como insubmissa à autoridade, desejando realizar-se, não hesitando mudar de trabalho e a fazer jogar os seus interesses sem se inquietar com os da empresa, corresponde finalmente à concepção prototípica do homem neoliberal.
- 9 Mas, definir uma geração deste modo, é ignorar os desastres atuais do mundo do trabalho e as ofensas infligidas pelo 'mercado de trabalho' às gerações mais jovens. Ofensas que passam pela experiência terrível do desemprego, bem como das novas formas de organização do trabalho que, pela precarização, mas sobretudo pelo empobrecimento do trabalho em si, conduz os jovens a saltar de empresa em empresa, a não investir muito em manter o trabalho e ganhar a sua vida.
- 10 A geração 'Y' não é nada mais do que uma fábula e os seus alegados comportamentos no trabalho são, portanto, seguindo Jean Pralong, 'histórias de gestores ou recomendações de consultores'. Essas histórias, naturalmente, permitem contrapor uma negação ao

sofrimento no trabalho destes milhões de jovens que, confrontados com a dura realidade do trabalho, devem defensivamente limitar o seu compromisso, para que a experiência da desilusão e dos constrangimentos da organização do trabalho não os torne doentes.

- 11 Foi assim a história dos dirigentes de um *call center* de uma rede telefónica francesa, na qual intervimos, que interpretou a rotatividade absolutamente louca (90% com menos de 40 anos) como reflexo do diletantismo característico da geração 'Y', como tendo perdido o respeito tanto pela autoridade e pela empresa, quanto pelo valor do trabalho. Por outras palavras, as demissões em massa dos trabalhadores e as descompensações somático-psíquicas foram apreendidas como fator revelador de uma 'autodeterminação' desses indivíduos, de uma busca de liberdade dos sujeitos face aos constrangimentos da modernidade (Dalmas, 2016). Em nenhum momento, é claro, foram invocados o embrutecimento das pessoas face à sua tarefa - mesmo que elas próprias nos tenham explicado que tinham que 'colocar o seu cérebro' para trabalhar -, a brutalidade da avaliação quantitativa e do controlo, ou a estandardização do trabalho que ataca a própria condição de sujeito.
- 12 Dito de outro modo, os supostos não-comprometimentos, desinvestimento ou mesmo cinismo face ao trabalho, considerados como característicos dos jovens desta geração, permite às empresas e aos políticos reverter a responsabilidade. Esta análise geracional permite, de facto, afirmar que são os jovens a causa das dificuldades encontradas no mundo do trabalho, sem nunca colocar em questão os modos de gestão das empresas.
- 13 Nesta perspetiva, a expressão 'Geração Y' constitui-se como uma forma suplementar tomada pelo pensamento emprestado (Dejours, 1998) e pelo imaginário social neoliberal, que, insistimos, tem como principal objetivo opor uma negação à realidade concreta e ao sofrimento das pessoas (Duarte, 2017). Sob a sua aparente inocuidade, a noção de 'Geração Y' parece ser mais uma pedra colocada na parede da negação do real e do sofrimento, que é conhecida por ser a pedra angular de todo o totalitarismo.

---

## BIBLIOGRAFIA

- Dalmas, M. (2016). Génération Y et attitude d'autodétermination: Une étude exploratoire. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. xxii, (53), 83-102. <https://www-cairn-info.proxybib.cnam.fr/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2016-53-page-83.htm>.
- Delaye, R. (2013). Quelle perception du management des seniors par la génération Y? *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise (RIMHE)*, 5, (1), p. 96-105.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.
- Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.
- Dejours, R. (2017). Du rappeur américain à l'ingénieur critique. Ascension sociale et structuration des idéaux. *Psychologie clinique et projective*, 23, (1), p. 45-68.

Duarte, A (2017). Résistance et défenses en psychodynamique du travail. *Thèse de doctorat en psychologie*: Université Paris Descartes.

Gernet, I. (2017). Travail de la pensée et imaginaire social. In C. Dejours, & H. Tessier, *Laplanche et la traduction: une théorie inachevée* (pp. 149-165). Paris: PUF.

La fabrique de la cité (2017). *Les Millenials: une légende urbaine?* [https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/factcheck\\_millennials-1.pdf](https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/factcheck_millennials-1.pdf)

Le Goff, J. (1985). *L'imaginaire médiéval*. Paris: Gallimard.

## AUTORES

### ANTOINE DUARTE

Institut de psychodynamique du travail

ASTI, 7 rue Clovis, 75005, Paris

Conservatoire national des arts et métiers, 41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris

antoine.duarte@ipdt.fr